

Så er der BST, som regeringspartierne, som vi jo hørte i et tidligere indlæg, nærmest betragter som en belastning for arbejdsgivernes frihed. Men de evalueringer, der er lavet af BST-ordningen, viser entydigt, at såvel arbejdsgiver som ansatte på de virksomheder, der faktisk gør brug af BST, er tilfredse med den rådgivning, de får.

Derfor burde opgaven jo bestå i at overbevise endnu flere arbejdsgivere om, at de skulle bruge BST. BST-ordningen er en succes og skal udbygges til hele arbejdsmarkedet. Jeg vil godt tilføje, at den snak, der har været om at friholde de såkaldt gode virksomheder fra BST-tilslutning, bygger på den fejlsluttelse, at BST-tilslutning skulle være en straf. Det er som sagt slående, at der, hvor der i dag er tvungen tilslutning, er det ikke mindst de gode virksomheder, der bruger BST, og det er jo bl.a. derfor, at de har et relativt godt arbejdsmiljø.

Kl. 17.30

Et godt arbejdsmiljø kommer ikke af sig selv. Det kommer efter vores opfattelse heller ikke af blind tiltro til arbejdsgivernes omsorg for de ansatte. Jeg siger jo ikke, at arbejdsgivere pr. definition er dumme, men de har nu engang nogle interesser og nogle klasseinteresser og et overskud at tage hensyn til, og over for de genstridige arbejdsgivere er der brug for lovgivning, og der er brug for et effektivt tilsyn med, at lovgivningen overholdes.

Også her et eksempel: Et arbejdsmiljøproblem, som vi i Enhedslisten har fulgt tæt, er problemerne med mangan på jernstøberierne. Det var en stor sag i pressen for et par år siden, da det kom frem, at mere end 100 arbejdere på Stålvalseværket var blevet skadet af manganpåvirkninger.

Man skulle tro, at det førte til en generel erkendelse i støberibranchen af, at vi har et problem, som bør undersøges nærmere; i hvert fald kunne Arbejdstilsynet konkludere i en rapport om mangan, at der er behov for mere forskningsmæssig viden om mangans betydning for arbejdsmiljøet.

Men nej, arbejdsgiverne i Danske Støberiernes Brancheforening har simpelt hen lukket for forskernes adgang til jernstøberierne. Som de siger: Vi mener, at der er lavet de undersøgelser om mangan, der skal laves. Her står sagen så i dag.

Det er derfor, vi siger, at der er brug for lovgivning, i det her tilfælde en lovgivning, som ophæver arbejdsgivernes mulighed for på denne måde at blokere for undersøgelser og forbed-

ring af arbejdsmiljøet til gavn for de ansatte og til gavn for samfundet.

Endelig er der også brug for sanktioner over for de arbejdsgivere, som ikke vil. Det skal være effektive sanktioner. Jeg har tidligere i dag nævnt én, som er meget enkel, nemlig at man udstyrer alle arbejdsgivere med en arbejdsgiverlicens, og folk, der gentagne gange forbryder sig mod arbejdsmiljøet, får simpelt hen frataget deres licens til at drive virksomhed. Men det kræver, at man på det her område gør op med ideen om, at det handler om stop, holdt, begræns og ophæv, og at man bruger en politisk vilje til at sætte ændringer igennem.

**Tredje næstformand (Kaj Ikast):**  
Fru Tove Videbæk som ordfører.

**Tove Videbæk (KRF):**

Også jeg har været inde at kigge på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside vedrørende arbejdsmiljø, og der står bl.a., at et godt arbejdsmiljø skal sikres ved at inddrage og nyttiggøre al tilgængelig viden, der kan modvirke nedslidning samt fysiske og psykiske belastninger, så mange flere kan opleve et godt og langt arbejdsliv. Arbejdsmiljøet skal forbedres gennem dialog og samarbejde mellem medarbejdere, virksomheder, arbejdsmarkedets parter og regeringen, og regeringen lægger vægt på at effektivisere og prioritere arbejdsmiljøindsatsen, så der tages fat på de alvorligste problemer.

Alt det kan man jo ikke andet end at være enig i. Et godt og sundt arbejdsmiljø er af vital betydning for et godt og langt arbejdsliv, men så sandelig også for et godt liv i det hele taget.

Et godt fysisk arbejdsmiljø ved de fleste en hel masse om hvad er, og det har vi også hørt en hel del om her i debatten. Et godt psykisk arbejdsmiljø tales der derimod ikke så meget om, men et godt psykisk arbejdsmiljø er jo lige så vigtigt og vil nødvendigvis være præget af opmærksomhed, omsorg og respekt for den enkelte arbejdstager, mens et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan være præget af ligegyldighed, mobning, chikane og måske endda sexchikane.

Et dårligt fysisk eller psykisk arbejdsmiljø resulterer i fysisk nedslidning og er psykisk ødelæggende. Det medfører stort sygefravær, og vi ved faktisk, at en tredjedel af alt sygefravær skyldes dårligt arbejdsmiljø. Derudover ved vi, at sygefravær koster milliarder af kroner for samfundet. Det er belastende for samfundsøkonomien, det er meget kostbart for virksomhe-